

Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo

Ruth Vallejo da Costa, Vicente Lafuente Pastor
y Nuria J. Ayerra Duesca

*MARCO JURÍDICO DE LA SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO*

Ruth Vallejo da Costa, Vicente Lafuente Pastor y Nuria J. Ayerra Duesca

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

- © Ruth Vallejo da Costa, Vicente Lafuente Pastor y Nuria J. Ayerra Duesca
- © De la presente edición, Prensas de la Universidad de Zaragoza
(Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social)
1.ª edición, 2020

Colección de Textos Docentes, n.º 290

Prensas de la Universidad de Zaragoza. Edificio de Ciencias Geológicas, c/ Pedro Cerbuna, 12, 50009 Zaragoza, España. Tel.: 976 761 330. Fax: 976 761 063
puz@unizar.es <http://puz.unizar.es>



Esta editorial es miembro de la UNE, lo que garantiza la difusión y comercialización de sus publicaciones a nivel nacional e internacional.

ISBN 978-84-1340-093-8

Impreso en España

Imprime: Servicio de Publicaciones. Universidad de Zaragoza

D.L.: Z 538-2020

TEMA I
TRABAJO Y SALUD. EL RIESGO LABORAL

1. El riesgo laboral

1.1 Concepto de riesgo laboral

1.1.1 El trabajo como factor riesgo

El trabajo es, consustancialmente con su propio concepto, una actividad peligrosa. De ahí que el artículo 40.2 CE, mandate a los poderes públicos para que velen por la seguridad e higiene en el trabajo (hoy nos referimos al concepto de seguridad y salud).

Podemos definirlo como un proceso de producción y transformación de bienes y servicios. Con carácter general, se da en el trabajo una interacción entre el hombre y el entorno, negativa para la salud.

El riesgo profesional o laboral está enmarcado, en la actualidad, por tres notas características:

- Responde a una sofisticación creciente de la actividad laboral, derivada de la evolución tecnológica y social.
- La interacción mencionada del trabajador y su entorno se produce desde la dependencia. Debemos tener en cuenta que el empresario detenta el poder de dirección sobre la prestación laboral. El trabajador está sujeto al círculo organicista y rector del empresario, o como dice el artículo 1.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), a su ámbito de organización y dirección.
- El entorno laboral contiene con frecuencia elementos con capacidad intrínseca para producir daño.

La probabilidad de los daños en el trabajo puede atribuirse, sintetizando, a dos grandes factores:

A). Al agente causante de los mismos:

En este sentido, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), como uno de los principios de la acción preventiva, prescribe combatir los riesgos en origen (artículo 15.1 c).

Además, son definidos los procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «especialmente peligrosos» como aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan (artículo 4.5 LPRL).

En todo caso, hay que estar a la definición de prevención del artículo 4.1 LPRL: «conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo».

B). A las situaciones concretas en que se manifiestan:

Estamos refiriéndonos a los escenarios específicos en que se manifiesta el riesgo laboral, pudiéndose distinguir entre:

- Criterios horizontales: que se refieren a la naturaleza del agente causante, tales como agentes contaminantes, maquinarias, herramientas, huecos sin cubrir, clima laboral inadecuado, etc.
- Criterios verticales: que se describen en relación con la intensidad con que se manifiesta el peligro (gravedad).

Debe reiterarse que el artículo 4.5 LPRL establece que originan riesgos los procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «potencialmente peligrosos», habiendo ausencia de medidas preventivas específicas.

1.1.2 Definición legal de riesgo laboral

El artículo 4.2 LPRL lo define legalmente y establece que «riesgo laboral es «la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo».

1.1.3 La condición de trabajo y los factores de riesgo

Cualquier condición de trabajo es, por tanto, un factor de riesgo. Y debe entenderse como condición de trabajo, tal como establece el artículo 4.7 LPRL, «cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador», abarcando

una serie de inclusiones muy amplia, desde «las características de los locales o instalaciones del centro del trabajo, sus productos, la naturaleza de los agentes físicos, químicos o biológicos presentes en el ambiente de trabajo, y sus interacciones, los procedimientos para la utilización de los agentes citados, y, en fin, todas las características del trabajo, incluidas la organización y ordenación del trabajo, que influyan en la magnitud de los riesgos a que se expone el trabajador».

1.1.4 Concepto técnico de riesgo laboral

Al margen de estas consideraciones jurídicas, podemos definir el riesgo laboral, desde un punto de vista de la técnica de la seguridad laboral, como un acontecimiento futuro, negativo, pero previsible y que debe ser objeto de prevención.

1.1.5 El riesgo laboral atendiendo a su probabilidad y severidad

En cualquier caso, a través de la LPRL, el legislador no solo pretende que se evite que los trabajadores sufran accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EP), en la definición que de los mismos se contempla en los artículos 156 y 157 de la Ley General de Seguridad Social (LGSS); la finalidad es la evitación de cualquier tipo de daño derivado del trabajo, es decir, cualquier enfermedad, patología o lesión sufrida con motivo u ocasión del trabajo (artículo 4.3 LPRL). Por ello, se entiende que concurre riesgo laboral cuando se da la más mínima posibilidad de que un trabajador pueda sufrir un determinado daño derivado del trabajo (artículo 4.2 LPRL). La mera posibilidad exige ya la puesta en marcha de medidas de prevención y protección por parte del empleador.

Claro que no todos los riesgos deben tener igual atención preventiva. Hay riesgos tolerables, o intrascendentes, porque, una vez adoptadas las medidas pertinentes para evitar el riesgo, o minimizarlo, y en función de la probabilidad de que se materialice entonces en un accidente, y de su gravedad potencial o severidad, la probabilidad de su aparición es residual, y sus potenciales efectos nocivos, leves. Podemos definir, así, el riesgo aceptable, como la limitada posibilidad de que se actualice en accidente, con consecuencias poco importantes y escasa frecuencia de repetición.

1.1.6 Calificación del riesgo en una evaluación de riesgos, atendiendo a la probabilidad y gravedad potencial del daño

		<i>Consecuencias (severidad del daño)</i>		
		Ligeramente Dañino	Dañino	Extremadamente Dañino
<i>Probabilidad</i>	Baja B	Riesgo	Riesgo	Riesgo
		Trivial	Tolerable	Moderado
	Media M	Riesgo	Riesgo	Riesgo
		Tolerable	Moderado	Importante
	Alta A	Riesgo	Riesgo	Riesgo
		Moderado	Importante	Intolerable

<i>Riesgo</i>	<i>Acción y temporización</i>
TRIVIAL	No se requiere acción específica.
TOLERABLE	No se necesita mejorar la acción preventiva. Pero se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
MODERADO	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo. Las medidas deben implantarse en un periodo determinado.
IMPORTANTE	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Pueden necesitarse recursos importantes para controlar el riesgo.
INTOLERABLE	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo debe prohibirse el trabajo.

1.1.7 Riesgo laboral y peligro

También debemos diferenciar el riesgo laboral del peligro, aunque se asimilan indebidamente, dado que este responde a la actualización o materialización del riesgo potencial, como consecuencia de la carencia de medidas preventivas idóneas.

El peligro sería el conjunto de elementos, que, estando presentes en las condiciones de trabajo, puede desencadenar un daño para la salud de los trabajadores.

1.1.8 Riesgo grave e inminente

El artículo 4.4 LPRL, por su parte, define una situación específica especialmente importante, el riesgo grave e inminente, como «aquél que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato, y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. «En el caso de exposición de agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata».

El riesgo grave e inminente puede producirse por alteraciones de tipo técnico o por intervención humana. Es un riesgo que ofrece posibilidades de que se origine un accidente de forma inmediata o no, pero con probables consecuencias graves o muy graves. En estas circunstancias, el artículo 21 LPRL regula las medidas que debe adoptar el empresario, contemplando, además, la posibilidad de que el trabajador o sus representantes puedan interrumpir la actividad laboral y abandonar el puesto de trabajo, sin que pueda el empleador adoptar sanciones contra ellos, salvo que se demuestre la existencia de mala fe. Al fin, se trata de proteger la vida y la integridad física y moral de los trabajadores, derecho fundamental referenciado en el artículo 15 de la Constitución Española (CE).

1.1.9 Riesgo laboral y evaluación de riesgos

El riesgo laboral debe detectarse como fase previa a la evaluación de riesgos. Determinaremos, por ejemplo, el estado de las máquinas (fallos técnicos), y procederemos también a la observación de acciones humanas inseguras. Tenemos en cuenta, de esta manera, que el análisis de la actividad laboral, contemplada desde sus carencias preventivas, obedecerá con frecuencia a uno de estos grupos: las causas técnicas, y los comportamientos de los trabajadores no adecuados o imprudentes, para lo que deberemos incidir en la formación y la información a los mismos.

La evaluación de riesgos, por su parte, debe ser definida como la ordenación de los riesgos detectados que sirve para delimitar los riesgos aceptables de los no aceptables, los evitables y los evaluables (disminuir o minimizar los riesgos). Deberemos proceder según un orden de prioridades.

Ya hemos visto que el artículo 15.1 c) LPRL establece como principio de la acción preventiva combatir los riesgos en su origen, y en el artículo 16 se nos dice qué es una evaluación de riesgos. En efecto, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Los instrumentos esenciales son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

El fin de la evaluación de riesgos es evitar los riesgos, y, si ello no fuera posible, establecer su valoración para minimizarlos. El empresario, a tenor de lo establecido en el artículo 16 LPRL, deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general:

- La naturaleza de la actividad.
- Las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.
- Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo.
- De las sustancias o preparados químicos.
- Y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

La evaluación inicial tendrá en cuenta también aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Ello concuerda con la ya citada definición de «prevención», del artículo 4.1 LPRL: «Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa». Su fin será evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Para ello, es imprescindible que no se quede en un

diagnóstico estático de los riesgos de un centro de trabajo, sino que sea dinámica, adaptándose a los nuevos riesgos, y a las actividades productivas que se incorporen, revisándose en todo caso cuando se detecten deficiencias o ineficacias de las medidas de prevención adoptadas.

1.2 Clasificación de los riesgos laborales

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que riesgo laboral es la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo (artículo 4.2 LPRL).

1.2.1 Clasificación atendiendo a la evaluación de riesgos

Para calificarlo, hemos comentado también que, desde la perspectiva de la elaboración de la evaluación de riesgos, y atendiendo a su entidad, debe tenerse en cuenta conjuntamente:

- Su severidad.
- La probabilidad de que se produzca el daño.

1.2.2 Clasificación doctrinal

La doctrina especializada clasifica los riesgos laborales en:

- *Mecánicos*: artefactos que interaccionan con la actividad del trabajador, bien sean instalaciones, máquinas, aparatos, equipos de trabajo, o utensilios. En este sentido, el RD 1215/1997, de 18 de julio, regula las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los equipos de trabajo. Así, los riesgos mecánicos pueden producir problemas músculo-esqueléticos, que se han revelado como la principal causa de bajas laborales.
- *Físicos o ambientales*: hace relación a temperaturas, ruidos, electricidad, radiaciones, vibraciones, etc. Podemos mencionar, a título de ejemplo, como regulación legal, el RD 286/2006, de 10 de marzo (ruido), o el RD 1311/2005, de 4 de noviembre (vibraciones).
- *Químicos o biológicos*: minerales, polvos, gases, vapores, humos, bacterias, virus, hongos. Son susceptibles de producir problemas respiratorios, cánceres profesionales, o infertilidad. Podemos mencionar

el RD 664/2007 (agentes biológicos), el RD 665/2007 (agentes cancerígenos), o el RD 396/2006 (amiante).

- *Relacionales o psicosociales*: de importancia creciente en la prevención de riesgos laborales, atienden de forma precisa a algunos problemas inherentes a los nuevos sistemas de organización productiva y de dirección del personal en los modelos industriales y de relaciones laborales. La doctrina diferencia entre *factores de riesgos* y *riesgos psicosociales* propiamente dichos. Entre los factores de riesgo encontramos, entre otros, la estructura organizativa y el clima laboral. Son factores que contribuyen a la generación de riesgos como el estrés, el acoso laboral o *mobbing*, el síndrome de estar quemado o *burn out*, la fatiga física y mental, y también la incidencia de las drogodependencias o del alcoholismo en el entorno laboral. Más recientemente se identifica el conflicto trabajo-familia como riesgo psicosocial.

1.2.3 Clasificación legal en función de la condición de trabajo presente

Una vez expuesta en el artículo 4.7 LPRL la consideración de «condición de trabajo» como cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador, matiza que quedan expresamente incluidos:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, procesos, productos, y demás útiles existentes en el centro de trabajo: en su regulación específica, debemos referirnos al RD 486/1997 sobre lugares de trabajo, y al RD 1215/1997 ya citado, sobre equipos de trabajo.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes y sus correspondientes intensidades, concentraciones y niveles de presencia, realizando así una doble atención, cualitativa y cuantitativa.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes mencionados.
- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación (riesgos psicosociales), que influyan en la magnitud de los riesgos a los que está expuesto el trabajador.

Con ello, el artículo 4.7 LPRL está realizando una clasificación legal de los riesgos laborales, que pivota en torno al eje de «condición de trabajo».

1.3 Efectos derivados del riesgo

1.3.1 Los daños del trabajo

Los efectos que resultan del riesgo laboral son los daños derivados del trabajo. Nos referimos a las enfermedades, patologías, o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo, según la definición que realiza el artículo 4.3 LPRL.

Existen, de esta manera, dos clases de patologías, ambas imbricadas en los conceptos y planteamientos de la Seguridad Social:

- Patologías específicas, que se identifican con el accidente de trabajo y la enfermedad profesional.
- Patologías inespecíficas, en las que cobran especial relevancia los aspectos médicos personales, hereditarios y factores extralaborales, frente a los propiamente derivados de la prestación laboral. Son las enfermedades comunes y los accidentes no laborales.

1.3.2 Los accidentes de trabajo

En relación con los accidentes de trabajo (AT), debemos referirnos al artículo 156.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), que establece que son «toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena», (aunque actualmente también habría que incluir a los trabajadores autónomos), incluidos los que sufra el trabajador al ir y volver del trabajo.

Por tanto, a diferencia del concepto de daño del trabajo, de naturaleza preventiva, el accidente de trabajo, enmarcado en el ámbito de la Seguridad Social, solo contempla aquellos casos en que se produce algún tipo de lesión.

Ahora bien, también se consideran accidentes de trabajo cuando las lesiones se produzcan con ocasión del trabajo, en los siguientes supuestos:

- Como consecuencia de la realización de trabajos de distinta categoría.
- En actos de salvamento y otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- Por el ejercicio de actividades representativas, así como al ir o volver al lugar en que se ejercitan tales funciones.

- Al ir o volver al lugar de trabajo, el accidente *in itinere*.
- Se presume como accidente de trabajo las lesiones ocurridas en tiempo y lugar de trabajo (infartos, anginas de pecho, etc.); las lesiones provocadas por terceros (empresarios, compañeros de trabajo, terceras personas), siempre que guarden relación con el trabajo; también las propias imprudencias profesionales del trabajador, no así, el dolo o la imprudencia temeraria y las autolesiones (si bien en más de una ocasión el suicidio se ha considerado accidente de trabajo).

En relación a los trabajadores autónomos, a partir de la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo (artículo 14), se considera accidente de trabajo el sufrido al ir o al volver del lugar de la prestación de la actividad económica o empresarial, considerándose a tal efecto, el establecimiento en donde el trabajador autónomo ejerza habitualmente su actividad, siempre que no coincida con su domicilio y se corresponda con el establecimiento declarado a efectos fiscales.

La jurisprudencia ha revelado el carácter sumamente casuístico de estas presunciones, en relación con su consideración o no de contingencia profesionales.

Hay que precisar (STS 30 de mayo de 2000) que la presunción de laboralidad *solo alcanza a los accidentes acaecidos en tiempo y lugar del trabajo y no a las enfermedades o dolencias ocurridas en el trayecto de ida o vuelta*. Ello no quiere decir que no puedan ser considerados nunca accidentes de trabajo, como vamos a ver, sino que, al no operar la presunción, habrá que demostrarlo en cada caso.

Con relación al *reconocimiento del infarto de miocardio como accidente de trabajo*, la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de julio de 2006, deniega su existencia porque el mismo sobreviene en los vestuarios de la empresa, por lo que se rompe la presunción de laboralidad. Sin embargo, en la STS de 20 de noviembre de 2006, sí se reconoce un infarto de miocardio ocurrido en los vestuarios de la empleadora. En este caso, el factor diferencial es que el día del fallecimiento el difunto había estado pintando naves bajo un techo de uralita, corriendo andamios y subiendo a alturas de 7/8 metros, quejándose del intenso calor. En todo caso, la laboralidad se presume, y, por tanto, el accidente de trabajo, cuando el infarto se produce en los vestuarios de trabajo, en la segunda hora de la jornada laboral, es decir, durante el tiempo de trabajo, y ello, independientemente de los factores de riesgo previos del trabajador que no sirven para romper la presunción (STS de 22 de diciembre de 2010). Por su parte, en la

sentencia del Tribunal Supremo de 4 de octubre de 2012, se determina que el infarto mortal sufrido por un trabajador de Volkswagen Navarra mientras se cambiaba de ropa y se ponía el equipo de protección para su labor debe ser considerado accidente de trabajo y dar lugar a la indemnización y pensión consiguientes. La sentencia, revocando el fallo de los tribunales inferiores, recuerda que «el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo», aunque matizando seguidamente que también se considera «tiempo de trabajo» determinados «lapsos temporales en los que el trabajador no se halla estrictamente en su puesto, pero sí realizando operaciones indispensables para incorporarse al mismo». Aunque el trabajador no hubiera iniciado su jornada, el Tribunal Supremo tiene en cuenta, primero, que el trabajador había fichado a las 21,41 horas, es decir, antes de producirse el infarto (que ocurrió a las 21.50 horas). Además, el trabajador estaba en el vestuario para ponerse la ropa de trabajo, pero también el equipo de protección necesario para sus funciones. «El trabajador no se encontraba en los vestuarios simplemente para cambiarse de ropa sino para proveerse de los equipos de protección individual que estaban en el vestuario y que tenía obligatoriamente que ponerse antes de su incorporación». Además, ese tiempo en los vestuarios se hacía necesario para no perder el plus de puntualidad.

Por otra parte, en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura núm. 12/2012, de 17 de enero, en el supuesto de un *accidente cerebrovascular isquémico* en el tálamo izquierdo sufrido por un Oficial 1ª Herrero en el lugar de trabajo, en una empresa del sector de la construcción, considera que, con la aparición de la dolencia en el tiempo y lugar de trabajo, el lesionado únicamente debe justificar esa ubicación en el tiempo y espacio laboral. Sobre la empresa recae la carga de justificar que la lesión, trauma o defecto no se produjo a consecuencia de la realización de la tarea, es decir, acreditar la ruptura de la relación de causalidad entre trabajo y lesión. En la misma línea, el Tribunal Supremo en sentencia de 25 de abril de 2018, considera accidente de trabajo el fallecimiento por disección aórtica de un trabajador de profesión vigilante de seguridad, cuyos primeros síntomas aparecen en el lugar y tiempo de trabajo, al estar realizando una ronda de inspección y sentir un fuerte dolor en el pecho y en el brazo izquierdo que le obligó a parar el vehículo y continuar con su trabajo una vez remitió el dolor. Posteriormente, finalizada su jornada laboral, ingresó en urgencias cuyo diagnóstico fue disección aórtica tipo A con rotura de pared aórtica y hemopericardio, falleciendo cuatro horas después. En este caso, el Tribunal Supremo establece que la presunción «*iuris tantum*» se extiende no sólo a los accidentes, sino también a las enfermedades que puedan ser causadas o

desencadenadas por el trabajo, cuando ocurren de manera repentina en tiempo y lugar de trabajo y exista un nexo causal entre el trabajo desarrollado y el daño producido, constituyendo las condiciones de ejercicio de la actividad un factor desencadenante de la crisis que provoca la muerte, y ello, sin que concurra ninguna circunstancia que permita desvirtuar los efectos de la presunción.

En relación a los accidentes y enfermedades acaecidas en el trayecto al trabajo, *in itinere*, pueden destacarse las siguientes resoluciones:

Así en la sentencia del TSJ País Vasco de 16 de septiembre de 1998, se reconoce que la situación laboral del trabajador, afectado por un Expediente de Regulación de Empleo, y por la falta de abono de los salarios, justifica el nexo causal en un *infarto sufrido in itinere*. En un sentido diferente, la STS de 30 de mayo de 2005 niega la consideración de accidente *in itinere* cuando el desvanecimiento del trabajador se produjo en la estación del metro, al ir al trabajo. Sin embargo, en la STS de 10 de diciembre de 2014, reconocerá como accidente el ictus sufrido por un trabajador fuera del trabajo, ya que sufrió un amago de la enfermedad durante el trabajo.

La STS de 18 de septiembre de 2007 establece que el accidente de un trabajador al desplazarse al centro de trabajo con su moto no tiene la consideración de *in itinere*, por su conducta imprudente al saltarse un semáforo en rojo colisionando con otro vehículo. Sin embargo, existe accidente de trabajo pese a que el trabajador circulaba a mayor velocidad de la permitida, según STS de 13 de marzo de 2008. No se considera la existencia de la *imprudencia temeraria* en su significado jurídico-doctrinal de falta de la más elemental cautela o prudencia que debe exigirse en los actos humanos capaces de causar daños, sino más bien la falta de cuidado o descuido. En general, la jurisprudencia niega la calificación de accidente *in itinere* solamente en los supuestos de imprudencia temeraria del trabajador, o de consumo de drogas o de tasas elevadas de alcohol.

Como sentencia de síntesis puede mencionarse la del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares (Sala de lo Social, Sección 1ª), Sentencia núm. 591/2012 de 5 noviembre, en la que se acredita que el exceso de velocidad dentro de los límites establecidos por el art. 379 del Código Penal, sin la concurrencia de otras circunstancias que pongan en peligro la seguridad la vida o integridad de las personas, no se considera infracción temeraria, y por tanto ha de calificarse como laboral el accidente de tráfico sufrido por trabajador que conducía su motocicleta que se sale de la vía al tomar desvío a velocidad superior en 50 km/hora al límite establecido, dando positivo en cannabis al no poder determinarse si tuvo incidencia en el accidente.

Ahora bien, según la STS de 20 de junio de 2002, se considera que no constituye un accidente de trabajo *in itinere* el sufrido por una *agresión* física de un tercero, por razones ajenas al trabajo, acaecido cuando el trabajador iniciaba su camino al trabajo.

Para considerar el accidente de trabajo *in itinere*, la jurisprudencia venía exigiendo que el *trayecto o itinerario* debía ser el habitual, aunque se interrumpiera o se realizase un desvío en dirección del trabajo para dejar a la persona, sin alejarse de forma significativa de la ruta ordinaria para ir al lugar del trabajo, sin aumento de riesgo. En este caso se entendía que no se rompía el nexo causal (STSJ de Aragón de 6 de marzo de 1999). Además, el *domicilio del trabajador* será el punto de referencia para ir o volver al trabajo. Definido como un espacio cerrado, exclusivo y excluyente para los demás, constitucionalmente protegido (artículo 18.2 CE). Pero no formará parte de este los elementos comunes que es preciso atravesar para ir o volver al trabajo. Así, el accidente que ocurra dentro del domicilio del trabajador, antes de salir o después de entrar en él, no está en el trayecto protegido y no es accidente *in itinere* (STS de 29 de noviembre de 1988).

Contrariamente, en el caso de una trabajadora que resbala en las escaleras mojadas del portal, el accidente ocurrido en las *escaleras del inmueble* donde se ubica la vivienda, en cuanto comporta un trayecto que necesariamente debe recorrerse para ir o volver al trabajo, de libre acceso para los vecinos y susceptible de ser visto y controlado por terceras personas ajenas a la familia, sí que constituye accidente *in itinere*, tal y como establecerá la STS de 26 de febrero de 2008. Una interpretación finalista indica que lo relevante es que el trabajador esté recorriendo el camino que lleva a su lugar de trabajo y no que el accidente se produzca necesariamente en la vía pública. No sería el mismo supuesto si el accidente se produce en las escaleras de una vivienda unifamiliar, al no tratarse de una zona común y de libre acceso a otros residentes (STSJ de Galicia, de 29 de abril de 2008).

Con posterioridad, sin embargo, el Tribunal Supremo en sentencia de 26 de diciembre de 2013 y más recientemente en sentencia de 14 de febrero de 2017, ha ampliado el concepto de accidente laboral, al considerar que el accidente sufrido por el trabajador en el trayecto de vuelta de su domicilio familiar al de su residencia habitual los días laborales – con el fin de descansar en esta última residencia antes de incorporarse al trabajo al día siguiente – tiene la consideración de accidente *in itinere*. En esta sentencia el TS reinterpreta el concepto de accidente *in itinere* para adecuarlo a la realidad social teniendo en cuenta las

nuevas formas de organización del trabajo y la distribución de este con la vida familiar, así como la movilidad geográfica introducida por las sucesivas reformas laborales. En la misma línea, la STSJ de Galicia de 14 de julio de 2015 (rec., núm. 1660/2014), considera accidente de trabajo *in itinere* el accidente que se produjo al volver del trabajo al domicilio antes de que finalizara la jornada de trabajo debido a un permiso que la empleadora reconoció a la trabajadora para el cumplimiento de sus responsabilidades familiares (principio pro conciliación). Así mismo, la STSJ de Galicia de 8 de abril de 2019 (rec. Núm. 3602/2018), considera accidente de trabajo *in itinere* el ocurrido a una trabajadora de la limpieza al salir del trabajo y dirigirse a su domicilio, pasando a recoger a su marido, donde tiene lugar el accidente, lo cual se relaciona con su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Igualmente, la STSJ del País Vasco de 15 de enero de 2019 (rec. Núm. 2505/18), estima accidente de trabajo *in itinere* el ocurrido en el trayecto que va desde el lugar de residencia hasta el lugar de trabajo, en el caso de una enfermera que tenía programadas dos citas domiciliarias antes de incorporarse a su centro de trabajo en un ambulatorio, y que se desvió para dejar a su hijo al cuidado de los abuelos. El Tribunal entiende que el accidente ocurrido, aunque no forma parte del camino habitual no rompe el nexo causal, ya que el desvío que cogió y donde sufrió el accidente vino motivado por la necesidad de conciliar su vida laboral y buscar la ayuda necesaria, y más, cuando el accidente tuvo lugar un día no lectivo del hijo de la accidentada y el tiempo empleado para ello no resultó excesivo. Por consiguiente, el Tribunal considera que esta desviación en el trayecto habitual no es ajena a una concausa laboral.

En relación con el reconocimiento del *suicidio* como accidente de trabajo, cabe destacar la Sentencia del Juzgado de lo Social de Gáldar (Las Palmas), de 27 de enero de 2006. Se considera que la tensión y los nervios que venía presentando el trabajador, como consecuencia del desempeño de sus tareas y funciones como policía local, fueron la causa desencadenante del suicidio. También se reconoce el suicidio como accidente de trabajo en un supuesto visto por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Sevilla, en sentencia de 13 de mayo de 2009, de un trabajador, empleado de una empresa de autobuses, al que se le notifica su reincorporación al puesto de trabajo anterior, del que fue apartado a raíz de una crisis nerviosa tras un altercado con un pasajero, suicidándose tras la comunicación de la noticia. Es determinante acreditar la relación de causalidad, la prueba de la existencia de la relación causa efecto entre el suicidio y el trabajo. Así, la STSJ de Andalucía de 22 de septiembre de 2011 consideró como un accidente laboral el suicidio de un trabajador al que se le había diagnosticado ansiedad como consecuencia de la conflictividad laboral existente en la empresa

en la que prestaba sus servicios. El trabajador se suicidó en su propio domicilio por la situación de conflictividad laboral, con apertura de procedimiento penal por hechos ocurridos durante una huelga e incoación de expediente disciplinario; se prueba la relación de causalidad, acreditándose que antes del inicio de la problemática laboral no existía constancia de enfermedad mental del trabajador, por lo que se colige motivada ésta exclusivamente por causas laborales. El fallo judicial será confirmado mediante sentencia del Tribunal Supremo de 4 de diciembre de 2012, recurso nº 3711/2011. En un sentido contrario, la STSJ de Castilla y León de 19 de julio de 2012 no considera acreditada esa relación de causalidad ya que no se probaron ni antecedentes ni bajas laborales por depresión, estrés o alteraciones similares.

El atraco también se ha considerado riesgo laboral por STS de 24 de septiembre de 2008. El Tribunal declara que «el atraco a una entidad bancaria tiene carácter de riesgo laboral, ya que supone la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, constituyendo el daño las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo».

1.3.3 Las enfermedades profesionales

Las enfermedades profesionales están conceptualmente reguladas en el artículo 157 LGSS, entendiéndose por tales las contraídas a consecuencia del trabajo por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por indicación de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada actividad profesional.

De la misma manera que al sufrir un accidente de trabajo, cuando el trabajador contrae una enfermedad profesional, puede repercutir en responsabilidades del empresario si derivan del incumplimiento de las normas de prevención, y también en la posibilidad de que se produzca un recargo en las prestaciones a las que tuviera derecho el trabajador o sus causahabientes (artículo 164 LGSS).

En la actualidad, la remisión normativa a las actividades especificadas debe entenderse al RD 1299/2006, de 10 de noviembre, que aprueba el cuadro de nuevas enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social, y se establecen criterios para su notificación y registro. En esta norma frente a la anterior (RD 1995/1978), se establece un sistema de lista, es decir, enfermedades

recogidas en una lista y causadas por las sustancias y elementos en sectores determinados, pero se deja una cláusula abierta para que se añadan otras nuevas mediante analogía o valoración judicial. Las características del nuevo sistema son:

- Mantiene el sistema de lista, pero evoluciona a un sistema más flexible y abierto. Se reconoce la necesidad de actualizar una lista desfasada.
- Sigue la Recomendación de la UE 2003/670/CE.
- La norma es fruto del Acuerdo de los Agentes Sociales de 12 de julio de 2003.
- Existe en el Real Decreto una lista complementaria (como en la Recomendación europea), que es una situación en espera de lista. Su origen profesional se sospecha. Así, facilita su presunción, a los efectos de su consideración de enfermedades de trabajo (artículo 156.2 e). Podrían incluirse en el anexo I en el futuro.
- Incluye ya en el anexo I (listado de enfermedades profesionales) parte de las del anexo II de la Recomendación europea.
- Con fecha de 19 de diciembre de 2015, el RD fue modificado para incorporar en el anexo I, el cáncer de laringe por inhalación de amianto. Quitándolo, por lo tanto, del anexo II.
- Asimismo, por RD 257/2018, de 4 de mayo, se modificará el anexo I, para incluir como enfermedad profesional el cáncer de pulmón en trabajos expuestos a inhalación de polvo sílice libre.

Hay carencias muy significativas en la nueva lista actualizada. Así, no se han incluido como enfermedad profesional los riesgos psicosociales, a pesar de que más de un tercio de las patologías de origen profesional tienen su origen en el estrés y sus diferentes manifestaciones: acoso laboral, síndrome del quemado, etc.

No obstante, los Tribunales reconocen a veces el carácter profesional de enfermedades aparentemente de origen común, flexibilizando los requisitos del anterior sistema de lista cerrada. La sentencia del Juzgado de lo Social de Ceuta, de 22 de mayo de 2006, reconoce el *cáncer de pulmón* como enfermedad profesional por el contacto del trabajador con productos derivados de los hidrocarburos, en concreto, con el benceno, que es un producto cancerígeno.

Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en sentencia de 14 junio de 2006, confirmando una sentencia de un juzgado de lo social de Barcelona, declaró que un supuesto de gran invalidez debía considerarse como enfermedad profesional. La situación de incapacidad la padeció un trabajador que durante quince años prestó sus servicios en una empresa dedicada a la industria

del automóvil, con la fabricación de baterías y otros componentes. Durante el tiempo en que trabajó para dicha empresa, estuvo expuesto al plomo, siéndole diagnosticada en 1992 *la enfermedad de Parkinson*, con una evolución muy rápida.

También el Tribunal Supremo, en sentencia de 5 de noviembre de 2014, ha reconocido *el síndrome del túnel carpiano* en las limpiadoras como enfermedad profesional. O, la STSJ de Asturias de 11/07/2017, que considera que el desempeño de la actividad laboral de cajera supone una fatiga del tendón como consecuencia del roce continuado del mismo y declara la existencia de enfermedad profesional.

1.3.4 Las enfermedades del trabajo

Debemos también referirnos al concepto intermedio entre enfermedad profesional y común, denominadas «enfermedades del trabajo», cuya regulación está contemplada en el artículo 156.2, apartados e) y f) LGSS. Veamos sus supuestos:

- Son enfermedades o defectos padecidos con anterioridad, pero, como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente de trabajo, se agravan, agudizan o desencadenan [artículo 156.2 f) LGSS].
- Enfermedades que están causadas por el trabajo, pero no están contempladas todavía en listado de enfermedades profesionales, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo como causa exclusiva la ejecución del trabajo [artículo 156.2 e) LGSS]. Por ejemplo, el desarrollo de cuadros mixtos de ansiedad y depresión derivados de un acoso psicológico con causa en la relación laboral.

Estas enfermedades derivadas del trabajo deben identificarse en el registro PANOTRASTSS (patologías no traumáticas de la seguridad social), con el objetivo de declarar las enfermedades no incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales pero que son debidas al trabajo o que, siendo preexistentes, son agravadas por aquél. Son las MUTUAS las que declaran este tipo de enfermedades en este fichero y no en el del accidente de trabajo.

En este sentido, la calificación como accidente de trabajo de este tipo de enfermedades viene siendo admitida por la jurisprudencia (Sentencia nº 1799/16 del TSJ del País Vasco, de 20 de septiembre de 2016). En este caso, la trabajadora

de una empresa de construcción en la categoría profesional de diplomada Grupo-A2, sufre un proceso de incapacidad temporal con el diagnóstico de trastorno de ansiedad y alteración del sueño motivados por stress laboral, que es declarado derivado de contingencia laboral en resolución del INSS. En este caso, el TSJ del País Vasco, confirmando la sentencia del Juzgado de lo Social de Bilbao de 22 de abril de 2016, estima que las enfermedades comunes que contraiga la persona trabajadora con motivo de la realización de su trabajo, no incluidas en la lista de enfermedades profesionales, tienen la consideración de accidente de trabajo siempre y cuando se acredite fehacientemente la relación de causalidad entre el trabajo y la enfermedad.

1.3.5 Los partes de accidente de trabajo y enfermedad profesional

Para tramitar el derecho a las prestaciones de la Seguridad Social del trabajador, debe elaborarse un parte de accidentes de trabajo, a través del sistema electrónico DELT@, regulada mediante Orden TAS 2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico.

A través de este procedimiento electrónico se regulan la comunicación de los partes de notificación de los accidentes de trabajo, y también la relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica y la relación de altas y fallecimientos de accidentados. Los partes deben enviarse a la entidad gestora que se haya hecho cargo de la cobertura de los riesgos profesionales (MUTUAS o INSS).

Por su parte, el sistema CEPROSS regula el parte electrónico de notificación de las Enfermedades Profesionales, mediante la Orden TAS 1/2007, de 2 de enero, de desarrollo procedimental del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, que regula el nuevo cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de Seguridad Social.

En este sentido, una de las novedades de este RD 1299/2006, es que, además de establecer una nueva lista de enfermedades profesionales, más actualizada, la declaración y notificación de estas sale del ámbito de las actuaciones empresariales, correspondiendo a la entidad que asume la protección de las contingencias profesionales (el INSS o MUTUAS) el inicio de su tramitación, sin perjuicio de la colaboración necesaria de los facultativos del Servicio de

Prevención, a los que deberá comunicarse la posible existencia de una enfermedad profesional.

Los conflictos con las MUTUAS en el reconocimiento de enfermedades profesionales, resultarán patentes desde entonces. De ahí que la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, mediante *Resolución de 19 de septiembre de 2007*, desarrollara unos criterios o pautas dirigidas a la adecuada calificación de las contingencias por parte de INSS, respecto de los expedientes tramitados por las MUTUAS en materia de incapacidad temporal y por muerte y supervivencia, que se resuelvan sin ser considerados como enfermedad profesional.

Con posterioridad el RD 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 20/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con las prestaciones por incapacidad temporal, ha establecido un procedimiento de revisión de las altas médicas expedidas por las Mutuas y las empresas colaboradoras en los procesos de Incapacidad Temporal (IT) por contingencias profesionales (incluido por lo tanto también el accidente de trabajo), antes de agotar el plazo de doce meses de duración de IT.

El plazo para instar la revisión de las altas médicas ha sido modificado por el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por IT en los primeros 365 días de su duración.

Con este procedimiento especial de revisión se pretende encauzar en vía administrativa los conflictos que a menudo se exteriorizan entre las Mutuas y los interesados a propósito de las altas emitidas por contingencias profesionales, y que los Tribunales de lo Social vienen solventando declarando el carácter prevalente y superior de los criterios de la entidad gestora (INSS) frente al de las MUTUAS, dado el carácter de entidades colaboradoras y auxiliares de éstas.

En todo caso, las resoluciones emitidas por el INSS, en el ejercicio de las competencias establecidas en el artículo 4 del RD 1430/2009, podrán considerarse dictadas con los efectos atribuidos a la resolución de una reclamación previa, conforme con lo dispuesto en el artículo 71.3 de la Ley de Jurisdicción Social.

1.3.6 Diferencias entre el ámbito de la prevención de riesgos laborales y el de seguridad social

Hay que comenzar diciendo que tanto las definiciones de accidente de trabajo (AT), enfermedad profesional (EP), accidente no laboral (ANL) y enfermedad común (EC), como el régimen jurídico establecido para estas contingencias en la normativa de Seguridad Social, continúan siendo de aplicación, en los términos y a los efectos previstos en dicho ámbito normativo, sin perjuicio de la utilización de las definiciones contenidas en la LPRL en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Es decir, la regulación posterior de 1995 contenida en la LPRL no afectaría a los conceptos reseñados de AT, EP, ANL y EC, que mantendrían su vigencia en su ámbito jurídico específico, que son las relaciones de Seguridad Social.

Es lo cierto, sin embargo, que, entre los respectivos ámbitos normativos de la prevención de riesgos y la seguridad social, existen diferencias sustanciales:

- Naturaleza preventiva, en general, de la normativa de seguridad laboral, frente a la reparadora de la Seguridad Social.
- Diferente ámbito de aplicación, en cuanto a los colectivos afectados, siendo más amplio en el caso de la LPRL, derivado del carácter de universalidad de esta norma.
- El daño efectivo, que es necesario para que nazca la relación de seguridad social, frente al daño potencial, que hace desplegar los efectos de la normativa de prevención. Así, el accidente blanco, o incidente, que implica que realmente se ha producido un accidente de trabajo, si bien del mismo no se ha derivado daño para la salud del trabajador, está contemplado en la normativa preventiva, no así en la de Seguridad Social.

Por otra parte, la nomenclatura para referirse a la normativa de la prevención de riesgos laborales ha cambiado sustancialmente:

- El término tradicional «seguridad e higiene», típica del bloque normativo preconstitucional, que aparece incluso en la Constitución, en su artículo 40.2, y que podemos calificar como concepto defensivo, reparador, cercano al entorno del accidente de trabajo.
- Actualmente, prima la utilización de un concepto más proactivo, amplio y comprensivo como «salud laboral», inspirado en la definición de salud dada por la Organización Mundial de la Salud, como el estado de

bienestar del individuo frente a variables físicas, psicológicas o medioambientales, y en las que cobra importancia un entorno laboral adecuado, en todos los sentidos, para la evitación del accidente de trabajo, y también de la enfermedad profesional. Definición de salud laboral que hoy se encuentra incorporada en el artículo 32 de la Ley 33/2011, General de Salud Pública.

Además, el propio concepto de «daño derivado del trabajo», del artículo 4.3 LPRL, es distinto del de «accidente de trabajo», del artículo 156 LGSS. El primero, ya lo hemos dicho, contiene una definición más amplia, y menos ordenancista que el segundo, permitiendo la inclusión de supuestos más adaptados a las nuevas patologías propias de las relaciones industriales modernas.

2. La neutralización de los riesgos laborales

El trabajo, ya lo hemos reseñado, es un factor generador de riesgo. Tiene sustantividad propia como tal causa-agente del riesgo laboral. En este sentido, se encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 40.2 CE).

La LPRL pretende la neutralización del riesgo laboral, y, para ello, fomenta una nueva cultura preventiva y unifica su política, para dotarla de mayor eficacia.

Ya nos hemos referido también a los diversos tipos de riesgos laborales, como los mecánicos, los físicos, químicos y biológicos, los relacionales o psicosociales.

Los efectos del riesgo laboral son los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, en la definición de la LGSS en los artículos 156 y 157, de un lado y de otro, como establece el artículo 4.3 LPRL, cualquier tipo de enfermedad, patología o lesión sufrida con motivo u ocasión del trabajo.

En todo caso, los accidentes:

- No son fruto del azar. Sus causas pueden ser detectadas, puestas de manifiesto y se pueden evitar, o, al menos, minimizar sus efectos.

- No suelen ser causas únicas: estamos ante la multicausalidad del accidente. Suelen operar una serie de causas, simultáneas y/o sucesivas, que son las que lo provocan.
- Es posible distinguir las causas principales (mediante propiedad factorial) de las secundarias. Hay diferentes métodos de averiguación de las causas del accidente: el árbol de causas, el de la causa principal o causa agente, etc.
- Es posible la intervención humana para evitar o minimizar los riesgos, a través de:
 - Medidas de prevención sobre el elemento humano: médicas o de vigilancia de la salud, formación e información, y medidas psicosociales (la comunicación vertical y horizontal, un estilo de liderazgo democrático, técnicas de afrontamiento del estrés, protocolos para combatir el acoso laboral, etc.)
 - Medidas de carácter técnico: son la seguridad, la higiene industrial y la ergonomía.
 - Medidas preventivas de orden sociolaboral: referente a jornada, horario, turnos, sistema salarial, etc.

2.1 Ciencia y riesgo en el trabajo: la salud laboral

Ya se ha comentado la repercusión de la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el ámbito de la salud laboral, en tanto que salud ya no se define de forma estricta, o excluyente, como ausencia de enfermedad, sino en términos positivos y aun holísticos: la salud como «un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales».

Definición de salud laboral que hoy se encuentra recogida en nuestro derecho positivo, en el artículo 31 de la Ley 33/2011, General de Salud Pública, donde se establece que la salud laboral tiene por objeto «conseguir el más alto grado de bienestar físico y social de los trabajadores en relación con las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, promoviendo aspectos preventivos, de diagnóstico, de tratamiento, de adaptación y rehabilitación de la patología producida o relacionada con el trabajo».

Definición que comenzó formando parte de la Declaración de Principios de la Organización Mundial de la Salud (OMS) desde su fundación en 1948. En la

misma declaración se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias. En este sentido, la salud se configura como eje basilar de la calidad de vida.

Por su parte, el trabajo se conceptúa como actividad humana imbricada en la salud, con unos objetivos concretos, como obtener medios de subsistencia y vida, relación social, pero también autoestima o autorrealización. El trabajo afecta, así, a aspectos ambientales clave de la persona, como el tiempo, la fatiga, las relaciones familiares, etc.

Evidentemente, puede ser causa de accidentes o enfermedades. Es más, en el proceso productivo moderno, con el uso de medios de producción novedosos, se han detectado nuevos factores de riesgo, consecuencia de los nuevos modos de organización productiva.

Para su neutralización, se ha establecido la aplicación de las diversas ciencias al riesgo laboral:

- La seguridad en el trabajo (que tiene por objeto evitar los accidentes de trabajo).
- La higiene industrial (que prevé la aparición de las enfermedades profesionales).
- La ergonomía (que pretende la adaptación del trabajo a la persona).
- La psicología aplicada (que estudia el diagnóstico y tratamiento de los riesgos que atacan a la psique del trabajador y a su clima laboral).

También hemos visto que la terminología ha variado: desde la conceptualización como «seguridad e higiene en el trabajo», propia de la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971, que se mantiene en la Constitución (artículo 40.2), y en los artículos 4 y 19 del Estatuto de los Trabajadores (los trabajadores tienen derecho a una adecuada política de seguridad e higiene) a la utilizada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que refiere a expresiones más actuales, acuñadas internacionalmente, como en el Convenio nº 155 OIT (seguridad, salud y medio ambiente), o en la Unión Europea, como «seguridad y salud laboral» o «prevención de riesgos laborales».

La seguridad y la salud laboral, como conceptos claves de los nuevos sistemas y filosofías preventivas, cobra carta de naturaleza en la Directiva Marco

89/391/CEE. Se produce entonces la modernización del concepto, proveniente del enfoque anglosajón, que tiene trascendencia práctica, además de semántica. Significa una mayor incidencia en el aspecto preventivo, frente a la tradicional connotación reparadora del daño laboral.

La aspiración científica de la disciplina, por su parte, se muestra en el Reglamento de los Servicios de Prevención, RSP (Real Decreto 39/1997), que en su anexo VI contiene el programa de formación para el desempeño de funciones de nivel superior, o en el artículo 3 LPRL (ámbito de aplicación), artículo 4 (definiciones), artículo 8 (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo como órgano científico-técnico especializado de la Administración del Estado, o en su Disposición Adicional quinta (Fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo). El artículo 10 a) LPRL habla de las «sociedades científicas», que deben ser oídas por los Servicios de Prevención para establecer las pautas y protocolos de actuación de orden sanitario. Los avances de las ciencias y las nuevas tecnologías en la prevención de riesgos están, de este modo, presentes en nuestra Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los principios de la acción preventiva de su artículo 15 mencionan «tener en cuenta la evolución de la técnica».

2.1.1 Motivos para la tutela de la salud laboral

Vamos a enumerar alguno de los motivos que nos parecen más relevantes, en orden a la tutela que reconocen actualmente los poderes públicos al bien jurídico de la seguridad en el trabajo y a la preservación de la salud laboral.

- Ciertamente, debemos comenzar estableciendo como una causa agente de primer orden las reivindicaciones históricas de los trabajadores en la mejora de las condiciones de vida y trabajo.
- También debe considerarse la consolidación de las teorías de filosofía social que consideran al trabajador como persona o capital humano, no como un mero factor de producción intercambiable.
- La conciencia de los valores de la dignidad humana y de la vida y la integridad física (artículos 10 y 15 CE, en relación con su artículo 40.2).
- La integración del trabajador en la empresa y la creación de un clima favorable y satisfactorio con mejora de las relaciones humanas y la productividad.
- El reconocimiento legal y la construcción doctrinal de un deber empresarial de seguridad. Existe una deuda de seguridad, derivada de la

existencia de un contrato de trabajo (que se caracteriza por la ajenidad y la dependencia).

- La inversión en seguridad y salud laboral como medio indispensable para avanzar en otros objetivos y programas de mejora de la empresa, como la excelencia empresarial.
- Una normativa legal rigurosa, con mecanismos de control, y el establecimiento de un aparato sancionatorio.
- Los costes económicos y sociales para la empresa, la sociedad y el Estado, derivados de los accidentes de trabajo.

2.1.2 Los costes de la prevención

Existen costes reparadores de Seguridad Social o indemnizatorios consecuencia de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, o de las malas condiciones de trabajo: responsabilidades derivadas de convenios colectivos, responsabilidades civiles, e incluso penales, sanciones administrativas, o el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad del artículo 164 LGSS.

Hay también costes ocultos de organización, que evidencian otros problemas, como dificultades de comunicación o barreras entre departamentos, absentismo, rotación, calidad del producto, etc.

Otros costes ocultos afectan a la productividad, como malestar entre el conjunto de los trabajadores, jornadas perdidas, tiempo dedicado a asistir al accidentado, a investigar lo ocurrido, a preparar el trabajo para que lo continúe otro trabajador, retrasos en el material, costes por daños en las máquinas, equipos, productos o medio ambiente, clientes descontentos, mala imagen, pérdida de mercado, o repetición de trabajos.

También se produce la pérdida, temporal o definitiva, del valor del trabajador como inversión realizada.

Es siempre un retroceso en los logros para la inversión en calidad y en recursos humanos, en orden a alcanzar la excelencia empresarial, con lo que ello supone de deterioro de la imagen empresarial, y de pérdida de confianza de los mercados en la empresa.

2.2 Composición y práctica de la seguridad y salud laboral

2.2.1 Composición

Las disciplinas científicas que configuran el ámbito de la prevención de riesgos laborales son las siguientes: la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial, la Medicina en el Trabajo, la Ergonomía y Psicosociología, La Economía, la Formación Profesional y el Derecho.

- *Seguridad en el Trabajo*: su objeto de atención es el accidente de trabajo. En el accidente de trabajo estamos ante la producción súbita e inesperada de un hecho que genera un daño laboral. La ciencia auxiliar para estudiar y analizar la disciplina es la Ingeniería. Por ejemplo, todo lo concerniente a los riesgos mecánicos y a los equipos de trabajo (el RD 1215/1997).
- *Higiene industrial*: relativo a los riesgos biológicos, químicos y físicos. Su plasmación patológica es la enfermedad profesional. Se caracteriza por una evolución insidiosa y lenta. La disciplina auxiliar para su estudio es la Física y la Química.
- *La Medicina en el trabajo*: es la medicina preventiva y reparadora aplicada al mundo laboral. Se refiere a la vigilancia de la salud. La Disposición Adicional 2 LPRL trata de la reordenación orgánica de los servicios médicos laborales. El artículo 10 LPRL regula las actuaciones de las Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria, y el artículo 22 LPRL, de importancia capital, la vigilancia de la salud. Por su parte, el artículo 37.3 RSP establece las funciones de vigilancia y control de la salud de los técnicos de nivel superior que posean dicha especialización. El Ministerio competente es el de Sanidad.
- *La Ergonomía y Psicosociología Aplicada*: el contenido mínimo del programa lo tenemos en el Anexo VI RSP. Versa sobre el diseño del entorno laboral optimizado para el hombre. Se trata, por tanto, de cohesión productividad y satisfacción laboral. Tenemos aplicaciones prácticas de esta disciplina en el RD 486/97 (lugares de trabajo) y en el RD 487/97 (manejo manual de cargas). Tiene especial relevancia en estructuras organizativas complejas, y en el trabajo de producción en cadena o automatizado. Sus patologías específicas, en su vertiente de Psicosociología, son la insatisfacción laboral, la fatiga, el estrés, el *burn out*, o el acoso laboral. En su modalidad de ergonomía, pueden ser los sobreesfuerzos o las lesiones osteomusculares derivados de movimientos repetitivos o poco adecuados.

- *La Economía de la Salud Laboral*: trata de los costes de los accidentes, y de la rentabilidad de la prevención, aspectos que ya hemos mencionado anteriormente.
- *La Formación Profesional*: encontramos ejemplos en los artículos 5.2 LPRL (promoción de la mejora de la educación en materia preventiva) y 19 LPRL (formación de los trabajadores). El artículo 19.4 del Estatuto de los Trabajadores establece que el empresario debe proporcionar al trabajador una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene.
- *El Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*: estamos ante el «deber ser» frente al «ser». En el Derecho se procede a la valoración del riesgo y a la conformidad con los parámetros socialmente aceptados. También el Derecho puede tener una vocación transformadora, partiendo de la realidad social. En todo caso, estamos ante la defensa y tutela de determinados bienes jurídicos, que el ordenamiento considera dignos de protección. Pero las normas jurídicas difícilmente son aplicaciones técnicas, tampoco crean condiciones materiales de trabajo.

En el ámbito de la prevención de riesgos contemplamos claramente la «vis» o fuerza expansiva del Derecho del Trabajo. El Derecho Laboral incluye claramente a la prevención de riesgos laborales, no solo en sus normas estrictamente jurídicas, sino también, al menos parcialmente, en lo referente a las normas técnico-jurídicas.

Pero el Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales no solo afecta a las relaciones de dependencia, a la relación laboral, sino también a otros colectivos imbricados en la seguridad y salud laboral, como los trabajadores autónomos o los funcionarios. Asimismo, cobra especial importancia su relación con otros campos o Departamentos, como los aspectos sanitarios (vigilancia de la salud, enfermedades profesionales), o las competencias de Industria o Educación.

2.2.2 Práctica

En la práctica, la prevención de riesgos laborales en las empresas es llevada a cabo por profesionales que cuentan con la debida formación. En este sentido la LPRL ha profesionalizado la actividad preventiva.

A los efectos de determinar las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, se han creado tres

niveles de especialización: básico, intermedio y superior, arbitrándose su compatibilidad o no con tareas productivas, en función de su ubicación en el organigrama de la gestión de la prevención de la empresa, si son trabajadores designados, miembros de un Servicio de Prevención, de nivel superior o no, etc.

En este sentido, son fundamentales los artículos 34 a 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, que establecen las funciones mencionadas de nivel básico, intermedio y superior, que orientan los proyectos y los programas formativos, articulándose en los anexos III a VI RSP.

A su vez, se han creado las cuatro especialidades preventivas reseñadas: Medicina en el Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene en el Trabajo y Ergonomía y Psicología aplicada. Salvo la primera, que solo puede ser realizada por personal sanitario, las otras tres, forman parte del nivel superior en prevención de riesgos laborales.

La formación mínima correspondiente al nivel intermedio de prevención de riesgos laborales se obtiene, en la actualidad, tras la realización de un ciclo superior de formación profesional reglada en prevención de riesgos laborales.

Por su parte, la formación del Técnico Superior en prevención de riesgos laborales viene regulada en el artículo 37.2 del RSP, en su redacción dada por el RD 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifica el RSP, donde se establece que para desempeñar las funciones de nivel superior será preciso contar «con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido especificado en el programa del anexo VI, cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a seiscientas horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado».

ÍNDICE

TEMA I: TRABAJO Y SALUD: EL RIESGO LABORAL	7
1. El riesgo laboral	9
1.1 Concepto de riesgo laboral	9
1.2 Clasificación de los riesgos laborales.....	15
1.3 Los efectos derivados de los riesgos	17
2. La neutralización de los riesgos laborales	29
2.1 Ciencia y riesgo en el trabajo: la salud laboral	30
2.2 Composición y práctica de la seguridad y salud laboral	34
TEMA II: EL DERECHO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	39
1. Los bienes jurídicos afectados	41
2. La formación histórica del derecho de la seguridad y salud en el trabajo	42
3.. Lo público y lo privado en la seguridad y salud en el trabajo.....	44
3.1 La perspectiva pública y privada. Su contenido	44
3.2 Las manifestaciones de lo público y de lo privado en la Seguridad y Salud Laboral	47
3.3. Las conclusiones sobre el binomio público-privado.....	47
4. Definición, composición y características del derecho de la seguridad y salud laboral	48
4.1 Definición del Derecho de la Seguridad y Salud Laboral	48
4.2 Composición del Derecho de la Seguridad y Salud Laboral	49
4.3 La intervención de la negociación colectiva	53
5. La ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y sus desarrollos	55
5.1 Los motivos de promulgación de la LPRL	55
5.2 Las modificaciones y desarrollos de la LPRL	56

5.3 La competencia estatal de la legislación de seguridad y salud laboral	63
5.4 Características de la LPRL	64
5.5 Ámbito de aplicación de la LPRL.....	65
5.6 Definiciones de prevención de riesgos laborales	68
TEMA III: LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y LA ACTIVIDAD NORMATIVA	71
1. Las políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo	73
2. La política comunitaria en seguridad y salud y la actividad normativa..	75
2.1 Objetivos de la política comunitaria en materia de prevención de riesgos laborales	75
2.2 El entramado administrativo europeo	78
2.3 La actividad normativa. Las Directivas como instrumento jurídico de desarrollo de los objetivos de la UE en seguridad y salud	81
3. La política interna en seguridad y salud	82
3.1 Composición	82
3.2 Principios inspiradores.....	85
3.3 Elementos permanentes de la política de seguridad y salud	90
3.4 Entramado administrativo	97
3.5 La actividad normativa estatal: las normas reglamentarias.....	109
TEMA IV: OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	115
1. El deber de protección del empresario	117
1.1 Extensión y contenido.....	117
1.2 Principios moduladores del deber general de seguridad	120
2. Concreciones del deber de seguridad	123
2.1 Plan de Prevención de Riesgos Laborales.....	123
2.2 La evaluación de riesgos	125
2.3 La planificación de la acción preventiva.....	130
2.4 Medidas de protección	130
2.5 Obligaciones de información, formación y obligaciones de establecimiento de medidas de emergencia	133
2.6 Actuaciones en situación de riesgo grave e inminente	140
2.7 Obligaciones de documentación.....	141
2.8 La vigilancia de la salud	141
2.9 Supuestos especiales de protección: trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.....	146

TEMA V: OBLIGACIONES DE TERCEROS: FABRICANTES, SUMINISTRADORES E IMPORTADORES	168
1. Cuestiones generales	171
2. Responsabilidades	172
3. Los supuestos del artículo 41 LPRL.....	174
3.1 La obligación de asegurar que los equipos de trabajo y productos no sean fuente de peligro	174
3.2 Envasado y etiquetado	176
3.3 El deber de la información	176
3.4 El deber de información adicional del empresario	178
4. Normas conexas con el artículo 41 LPRL	179
4.1 La LPRL y la Ley de Industria.....	179
4.2 El RD de máquinas y el RD de equipos de trabajo	180
 TEMA VI: RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	 183
1. La responsabilidad empresarial.....	185
1.1 El empresario como sujeto responsable	185
1.2 Otros sujetos responsables.....	185
2. La responsabilidad administrativa.....	186
2.1 Característica de la responsabilidad administrativa.....	186
2.2 La sustanciación de la responsabilidad administrativa	187
2.3 Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales	188
2.4 Las sanciones y su criterio de graduación.....	189
2.5 Las cuantías.....	190
2.6 La reincidencia	191
2.7 Responsabilidades solidarias.....	191
2.8 Sanciones atípicas	192
2.9 Las sanciones accesorias: publicación de sanciones	192
2.10 Actuaciones de advertencia y recomendación	193
2.11 Compatibilidades de la responsabilidad administrativa	193
2.12 Concurrencia del orden administrativo con el penal.....	194
2.13 Prescripción	195
2.14 El incumplimiento empresarial de las normas jurídico-técnicas	195
2.15 Otro tipo de responsabilidades administrativas	196
3. La responsabilidad en materia de seguridad social. El recargo de prestaciones.....	196
3.1 Naturaleza jurídica	197
3.2 Requisitos de aplicación	199
3.3 La solidaridad del recargo.....	200

4. Responsabilidad laboral del empresario: solicitud de extinción del contrato de trabajo	201
5. La responsabilidad civil o patrimonial	203
5.1 Características	203
5.2 Tipos de responsabilidad civil.....	205
5.3 Indemnización por daños y perjuicios. Su determinación	210
6. La responsabilidad penal	213
6.1 Características	213
6.2 Tipos penales que afectan la prevención de riesgos laborales .	214
6.3 Sujetos responsables	221
7. La responsabilidad de los trabajadores	223
7.1 Obligaciones genéricas	223
7.2 Obligaciones específicas.....	224
8. La responsabilidad de los prevencionistas	225
PRÁCTICAS	229

ISBN 978-84-1340-093-8



9 788413 400938

SOCIALES



colección
textos docentes



1542

Prensas de la Universidad
Universidad Zaragoza